

**Indicazioni operative per la redazione  
del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)**

**Sommario**

<b>Premessa.....</b>	<b>2</b>
<b>Il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) .....</b>	<b>3</b>
Determinazione del fabbisogno .....	3
Valutazioni organizzative.....	5
Vincoli economici e finanziari.....	5
Criteri e modalita' per la redazione del piano.....	6
La dotazione organica.....	8
<b>Procedure per l'adozione, l'approvazione e l'aggiornamento del PTFP e della dotazione organica.....</b>	<b>9</b>
- tabella A "Piano dei fabbisogni di personale" .....	9
- tabella B "Dotazione organica" .....	9
<b>Dalla programmazione all'attuazione: strumenti per il monitoraggio del piano .....</b>	<b>10</b>

## Premessa

Il 25 maggio 2017 è stato emanato il decreto legislativo n. 75, ad oggetto *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.

Il decreto citato ha novellato in più punti il decreto legislativo n. 165/2001; in particolare ha modificato e integrato gli art. 6 e 6 *bis* e ha introdotto l'art. 6 *ter*, apportando sostanziali modifiche alla materia dei fabbisogni di personale, con lo scopo di innovare la logica e la metodologia per la loro determinazione da parte delle singole amministrazioni.

Il sistema costruito dal decreto legislativo n. 75 del 2017 in materia di personale introduce una forte innovazione: la dotazione organica permane, ma viene fortemente depotenziata, mentre viene consolidato il ruolo assegnato al piano triennale dei fabbisogni di personale.

Ciò in attuazione in particolare dell'art. 17, comma 1, lett. q) della legge delega n.124 del 2015 che ha previsto il *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

Come osservato dalla Commissione Speciale del Consiglio di Stato nel parere espresso sullo schema di decreto *“Il perseguimento di tali obiettivi ... è affidato allo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance ...”*. Pertanto secondo il nuovo dettato normativo, la determinazione delle dotazioni organiche è una conseguenza della formulazione dei piani dei fabbisogni, che si distinguono dalle prime in quanto il piano dei fabbisogni può essere definito come lo strumento che individua, in termini qualitativi (per profilo) e quantitativi (per ore nel triennio), le risorse umane necessarie a porre in essere le prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro e dagli altri istituti utilizzati, mentre la dotazione organica può essere definita come lo strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua, in termini qualitativi (per profilo) e quantitativi (per numero di teste), il personale con rapporto di lavoro dipendente che le singole amministrazioni ritengono necessario per garantire le prestazioni che sono tenute ad erogare.

L'articolo 6 *ter* del D.Lgs. 165/2001 ha demandato a specifici decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e della finanze, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Lo stesso articolo stabilisce che, con riguardo alle aziende ed agli enti del SSN, i predetti decreti siano adottati di concerto anche con il Ministro della Salute, in sede di Conferenza Unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della L. 131/2003.

L'articolo 6 *ter*, al comma 6, stabilisce, per le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso articolo, il divieto di assumere nuovo personale, divieto che, in prima applicazione, ai sensi del successivo articolo 22, comma 1, decorre dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha proposto uno schema di decreto contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) delle pubbliche amministrazioni. Su tale schema è stata sancita l'intesa nella seduta della Conferenza Unificata del 19 aprile 2018.

Le predette linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN. In particolare, sono fornite indicazioni di carattere generale per la predisposizione dei piani, quali il richiamo ai limiti finanziari da rispettare, le valutazioni organizzative che devono sottendere l'individuazione dei fabbisogni, gli elementi di cui si deve tener conto.

Il decreto di adozione di tali linee di indirizzo è in fase di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Fermo restando il contenuto delle linee di indirizzo, al fine di agevolare le aziende ed enti del SSR nella redazione del proprio piano e di garantire omogeneità di comportamenti, con DGR n 677 del 15 maggio 2018, il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale è stato incaricato di predisporre indicazioni operative per l'applicazione delle predette linee di indirizzo.

## **Il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Ogni azienda ed ente del SSR è tenuta ad adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale, aggiornato annualmente, coerente con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance per una programmatica copertura del fabbisogno di personale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Nel processo strategico aziendale assume particolare importanza la programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica delle disponibilità finanziarie anche derivanti da vincoli nazionali e regionali, elementi indispensabili per la corretta stesura del piano triennale dei fabbisogni.

### **Determinazione del fabbisogno**

La definizione del piano dei fabbisogni deve fondarsi su una complessiva analisi dei compiti istituzionali delle Aziende in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, e deve essere compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale dell'azienda, nonché rispettare gli obiettivi previsti dalla normativa vigente.

Nella definizione dei fabbisogni, considerata la complessità delle organizzazioni di cui si tratta, è opportuno far riferimento a indicatori standard in relazione alle attività da svolgere: il valore di riferimento o standard rappresenta un valore cui tendere, in presenza di condizioni organizzative simili. Pertanto, il confronto sulla base di valori di riferimento e standard permette di effettuare un'analisi comparativa tra le diverse organizzazioni e individuare le realtà virtuose.

La Regione del Veneto d'altro canto, nel PSSR approvato con la L.R. 29 giugno 2012, n. 23 ha individuato tra le attività strategiche della programmazione regionale, l'assunzione di iniziative per favorire un impiego appropriato delle risorse professionali, ridefinendo modelli operativi, standard e parametri con cui misurare l'organizzazione del lavoro ed il conseguente fabbisogno di personale.

Nello specifico il PSSR ha previsto, tra le azioni da sviluppare, l'assunzione dei parametri per la determinazione di "un livello standard di riferimento" per il personale, la definizione di una dotazione organica che favorisca la valorizzazione delle professionalità e la loro integrazione, nonché l'assunzione di un sistema autorizzatorio per

adeguare gli organici alle esigenze accertate di una richiesta che si modifica nel tempo, in considerazione delle limitazioni imposte dalla sostenibilità economica.

Il PSSR sancisce, in particolare, la necessità di definire “le dotazioni standard del personale sanitario, professionale e amministrativo dei servizi sanitari e socio-sanitari necessarie a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) con riferimento ai bacini territoriali coincidenti con le aziende ULSS”.

Inoltre l'art.23 della L.R. 19/2016 prevede che “la Giunta regionale definisce, sentita la competente commissione consiliare, i fabbisogni di personale medico ospedaliero delle nuove Aziende ULSS in relazione alle singole specialità presenti negli attuali presidi ospedalieri di riferimento, sulla base delle schede ospedaliere vigenti e dei modelli organizzativi e dei carichi di lavoro delle singole strutture di ricovero”.

Pertanto, nelle more dell'introduzione di standard di personale per livello di assistenza definiti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art.22 del Patto per la Salute 2014-2016, le aziende ed enti del SSR nella redazione dei PTFP faranno riferimento agli standard definiti a livello regionale ai sensi dell'art.8 della L.R. 23/2012 e dell'art.23 della L.R. 19/2016.

Tra questi si ricordano quelli già definiti:

- con deliberazione n. 2718 del 24 dicembre 2012, con riferimento agli Ospedali di Comunità e alle Unità Riabilitative Territoriali;
- con deliberazione n. 610 del 29 aprile 2014, con riferimento ai valori minimi di riferimento per il personale di assistenza del comparto nelle aree di degenza ospedaliera;
- con deliberazione n. 245 del 7 marzo 2017, con riferimento all'organizzazione del personale dirigente medico in area ospedaliera e alla definizione di valori minimi per il personale del pronto soccorso;
- con deliberazione n. 1833 del 14 novembre 2017, con riferimento ai valori minimi di riferimento per il personale delle medicine generali e delle chirurgie generali”.

I citati provvedimenti definiscono le risorse umane necessarie minime per realizzare l'attività programmata. Essi costituiscono un riferimento iniziale, nonché un basilare orientamento per le aziende per la definizione dei fabbisogni delle unità operative oggetto di analisi, che deve poi essere necessariamente adeguato alle esigenze tecnico-funzionali-operative delle singole realtà organizzative.

La determinazione del fabbisogno di personale è, pertanto, un processo complesso che per essere governato correttamente deve tener conto di una serie di elementi, determinanti per la corretta pianificazione delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività richieste.

Nel contesto della Regione del Veneto assumono particolare importanza le recenti riforme in ambito sanitario: l'istituzione dell'Azienda Zero e il processo di unificazione delle aziende Ulss. Per questa ragione, in sede di determinazione dei fabbisogni di personale, le aziende dovranno tener conto delle disposizioni della L.R. n. 19 del 25 ottobre 2016 “Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero". Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS.”. Considerato che gli effetti della riforma non si esauriranno nell'esercizio in corso, le aziende ne dovranno tener conto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale sia per l'esercizio 2018 che per gli esercizi successivi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, dovrà essere considerato il trasferimento di alcune attività ad Azienda Zero, nonché l'accorpamento di funzioni e servizi territoriali.

## Valutazioni organizzative

Effettuata la pianificazione delle attività, deve valutarsi la modalità con cui acquisire le risorse necessarie ( a titolo esemplificativo: personale dipendente, acquisto di prestazioni aggiuntive, specialisti ambulatoriali, esternalizzazioni).

Dovrà tenersi conto altresì dei processi di razionalizzazione e reingegnerizzazione realizzati attraverso le nuove tecnologie. In tale contesto, vanno valutati i contenuti delle competenze e funzionalità delle posizioni professionali esistenti al fine di considerare l'eventuale necessità di ulteriori professionalità, atteso che una attività lavorativa può essere spinta dal progresso operativo e formativo a richiedere un profilo professionale diverso da quello precedente.

Inoltre, a fronte della pianificazione delle attività, occorre organizzare le strutture e gli uffici aziendali in modo da accrescere l'efficienza, razionalizzare i costi e realizzare la migliore utilizzazione del personale in servizio: in particolare, le aziende ed enti del SSR, per determinare gli effettivi fabbisogni, devono preventivamente adoperarsi per l'ottimale funzionamento delle strutture attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili, anche tenuto conto della vigente normativa in materia di orario di lavoro del personale.

A tal proposito, la Regione del Veneto metterà a breve a disposizione delle aziende, in via sperimentale, una piattaforma informatica per l'analisi delle consistenze di personale in ragione dell'attività erogata, al fine di stimolare valutazioni e confronti con valori di riferimento e rendere virtuoso il confronto tra realtà organizzative diverse. Lo strumento informatico sarà mirato a un'«analisi multidimensionale», al fine di indagare empiricamente i fenomeni reali, attraverso informazioni qualitative e quantitative, analisi esplorative e grafiche.

## Vincoli economici e finanziari

La predisposizione del piano dei fabbisogni nell'ambito del SSR è fortemente condizionata dalle norme nazionali che pongono limiti alla spesa del personale. Infatti, l'articolo 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, i cui contenuti sono stati confermati dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 e successive modificazioni, stabilisce che gli enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%.

L' art. 17, comma 3-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come sostituito dall' art. 1, comma 584, lett. b), della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e modificato dall'art. 1, comma 454, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, la regione è giudicata adempiente ove sia accertato l'effettivo conseguimento del predetto obiettivo di spesa. In caso contrario, per gli anni dal 2013 al 2019, la regione è considerata adempiente ove abbia raggiunto l'equilibrio economico e abbia attuato, negli anni dal 2015 al 2019, un percorso di graduale riduzione della spesa di personale, ovvero una variazione dello 0,1 %, fino al totale conseguimento nell'anno 2020 degli obiettivi previsti.

Le regioni gestiscono il predetto limite attraverso strumenti di monitoraggio e controllo. In particolare, la Regione del Veneto ha adottato una serie di provvedimenti mirati a gestire il costo del personale tenendo conto, *in primis*, delle necessità derivanti dalla programmazione regionale, in modo da conciliare le esigenze economico-finanziarie e l'erogazione dell'offerta di salute alla popolazione.

In particolare, per l'esercizio 2018, i provvedimenti di riferimento sono:

- **DGR n. 2176 del 29 dicembre 2017** “Disposizioni concernenti il personale delle aziende ed enti del SSR, relative all'anno 2018 e approvazione piano assunzioni Azienda Zero per lo stesso anno. Deliberazione 119

CR del 6/12/2017. Articolo 29, comma 6, della L.R. 30 dicembre 2016, n. 30 e art. 7, comma 1, della L.R. 25 ottobre 2016, n. 19.”

- **DGR n. 325 del 21 marzo 2018** “Sanità. Aree della dirigenza medico- veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale tecnica e amministrativa. Disciplina per l’utilizzo nell’anno 2018 dell’istituto dell’acquisto di prestazioni aggiuntive ex art. 55, comma 2, dei CC.CC.NN.LL. delle medesime aree, stipulati l’8.6.2000.”
- **Decreto del Direttore di Area n. 18 del 02.02.2018**: “Disposizioni per l’anno 2018 in materia di personale del SSR – Obiettivi di costo anno 2018”

Nella determinazione del fabbisogno di personale le aziende ed enti del SSR dovranno tener conto dei limiti vigenti, nonché prevedere una graduale riduzione degli stessi negli esercizi successivi in ragione della necessità di adempiere all’obiettivo, a livello regionale, di contenere il costo del personale entro l’ammontare dell’anno 2004 diminuito dell’1,4% nel 2020.

In particolare, per ciascun anno dal 2019 al 2020, le aziende, nella redazione dei piani, dovranno indicativamente tener conto di riduzioni pari a:

- 0,25% del costo del personale dipendente (Bilancio di Esercizio: B.5., B.6., B.7., B.8.) sostenuto nell’anno precedente;
- 0,25% del costo per prestazioni aggiuntive ex art. 55 CCNL 08.06.2000 (Bilancio di Esercizio: B.2.A.13) sostenuto nell’anno precedente;
- 0,25% del costo per Specialisti ambulatoriali interni (Bilancio di Esercizio: B.16.B, B.2.A.3.4.) sostenuto nell’anno precedente;
- 1% del costo per incarichi art. 7 c. 6 D.Lgs. 165/2001 e per somministrazione di personale.

I piani stessi dovranno, comunque, essere annualmente aggiornati, tenendo conto delle disposizioni riguardanti il personale delle aziende del SSR.

La coerenza delle singole voci di costo sarà valutata secondo quanto riportato nei documenti contabili ufficiali delle aziende.

#### **Criteria e modalità per la redazione del piano**

Il fabbisogno deve essere espresso in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE), inteso quale sforzo erogato o pianificato per svolgere le attività programmate (laddove un FTE equivale a una persona che lavora a tempo pieno per un anno lavorativo).

Il piano triennale dei fabbisogni indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In particolare, per la determinazione dei fabbisogni, le aziende dovranno tener conto di quanto segue (a titolo esemplificato e non esaustivo):

- ✓ Esigenze delle singole unità operative: necessariamente la determinazione del fabbisogno complessivo di personale dell’ente considerato deve essere il risultato della sommatoria dei fabbisogni delle singole unità operative, che costituiscono il “nucleo di base” dell’organizzazione.
- ✓ Articolazione per profilo professionale: la corretta formulazione dei fabbisogni di personale deve necessariamente essere declinata in ragione dei profili interessati. Con particolare riferimento alle aziende sanitarie, infatti, è necessario analizzare i fabbisogni tenendo conto:

- delle declaratorie dei profili professionali interessati
  - delle norme in materia
  - delle caratteristiche dei professionisti deputati alle diverse attività
  - dell'eventuale fungibilità delle funzioni espletate
  - delle competenze professionali maturate dai professionisti
  - di esigenze cliniche specifiche
- ✓ Modalità con le quali si intende far fronte al fabbisogno di personale:
- Personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato)
  - Ricorso, se necessario, a prestazioni aggiuntive a vario titolo
  - Personale Universitario in assistenza
  - Specialisti Ambulatoriali
  - Tipologie previste dall'Art. 7 c. 6 del D. Lgs. 165/2001
  - Convenzioni con altre aziende del SSN
  - Contratti di somministrazione
- ✓ Assunzioni obbligatorie
- Ai sensi della L. 68/1999;
  - Contratti per resa di servizi/adempimenti obbligatori per legge
- ✓ Tempi e modi di reclutamento del personale
- Concorso pubblico
  - Mobilità
  - Stabilizzazioni
  - Progressioni verticali
  - Supplenze
- ✓ Andamento del Turn Over: le cessazioni del personale devono essere attentamente monitorate. Tutte le cessazioni di cui è possibile tener conto in anticipo in quanto collegate ad una data certa ( es. per collocamento a riposo per limiti di età o per recesso) vanno integrate con le cessazioni che si determinano per motivi non preventivabili ( es. mobilità, licenziamenti) al fine di consentire gli opportuni aggiornamenti.
- ✓ Monitoraggio degli istituti di assenza: particolare attenzione occorrerà prestare all'andamento delle assenze, in particolare a quelle di medio-lunga durata, così come vanno monitorati gli esoneri da alcuni tipi di turnazioni. Si pensi, ad esempio, ai permessi ex L.104/92 e al correlato congedo straordinario biennale per assistenza a familiari disabili, ai permessi e distacchi/aspettative sindacali, alle assenze per maternità/congedi parentali.
- ✓ Modalità di finanziamento dei relativi costi
- A carico del SSR
  - A carico degli enti locali, per attività o servizi socio-assistenziali, su delega degli stessi
  - A carico di finanziamenti comunitari o privati per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'art. 12 bis del D. Lgs. 502/92 e ss.mm.
- ✓ Tempi di attuazione
- tempi di attuazione dei documenti di programmazione nazionali, regionali e aziendali

- attività continuative e connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

### **La dotazione organica**

In sede di determinazione del piano triennale dei fabbisogni di personale come sopra definito, con riferimento alla parte del fabbisogno che deve essere soddisfatta con rapporti di lavoro di dipendenza, va definita la consistenza della dotazione organica che sarà espressa in numero di teste.

La dotazione organica può modificarsi nel tempo, atteso che la valutazione deve essere costantemente aggiornata di anno in anno. In ogni caso, la consistenza e l' eventuale rimodulazione della dotazione organica deve sempre garantire la neutralità finanziaria, fermo che le assunzioni avvengono secondo le facoltà consentite a legislazione vigente e, quindi, nei limiti delle risorse già disponibili e, comunque, nei vincoli di spesa massima complessiva derivanti dagli organici.



## Procedure per l'adozione, l'approvazione e l'aggiornamento del PTFP e della dotazione organica

L'art. 6, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 stabilisce che i piani siano approvati secondo le modalità previste dalla disciplina degli ordinamenti delle singole amministrazioni pubbliche.

Le linee di indirizzo, nella parte dedicata alle aziende ed enti del SSN, hanno previsto che i piani siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, anche tenuto conto della riorganizzazione della rete ospedaliera effettuata ai sensi del DM 70/2015, e successivamente adottati in via definitiva dalle aziende ed enti stessi.

La Giunta regionale, pertanto, con DGR n. 677 del 15 maggio 2018, è intervenuta per definire in modo compiuto il procedimento per l'adozione e l'approvazione dei piani, stabilendo che gli stessi dovranno essere adottati in via provvisoria dalle aziende ed enti del SSR e trasmessi all'Area Sanità e Sociale entro 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo in Gazzetta Ufficiale.

Le Aziende ed Enti del SSR, dovranno provvedere alla stesura del piano triennale dei fabbisogni mediante la compilazione di:

- **tabella A "Piano dei fabbisogni di personale"** per gli esercizi 2018-2019-2020 (**Allegato A**)
- **tabella B "Dotazione organica"**, per l'esercizio 2018 (**Allegato B**).

Il piano triennale dovrà, inoltre, essere corredato da una **relazione sintetica** illustrativa delle scelte strategiche aziendali che hanno portato alla determinazione del fabbisogno e delle informazioni utili per la corretta lettura delle tabelle.

Si precisa che ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, le aziende ed enti del SSR, nell'adozione dei PTFP, dovranno garantire la preventiva informazione sindacale, secondo le previsioni dei CC.CC.NN.LL. del Comparto sanità e delle aree dirigenziali del SSN.

La delibera di adozione del piano 2018-2020 (con le tabelle e la relazione sintetica), nella quale deve essere data evidenza dell'avvenuta informativa sindacale, dovrà essere trasmessa all'Area Sanità e Sociale.

Nei successivi 60 giorni, fatte salve eventuali richieste di chiarimenti o integrazioni, il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale, incaricato con il sopraccitato provvedimento, approverà i piani che dovranno essere poi adottati in via definitiva dalle aziende ed enti del SSR e comunicati, nei seguenti 30 giorni, tramite il sistema di cui all'art. 60 del decreto legislativo 165/2001.

Si precisa che, in sede di prima applicazione, il divieto di assunzioni, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 6 ter del D.Lgs. 165/201 e dell'articolo 22, comma 1 del D.Lgs. 75/2017, si applica qualora, decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo nella Gazzetta Ufficiale, non sia stato ancora adottato in via definitiva il PTFP. Considerato, peraltro, che tale adozione, secondo le stesse linee di indirizzo, è condizionata all'approvazione del medesimo PTFP da parte delle regioni, il termine citato va ritenuto sospeso nel periodo intercorrente tra la trasmissione all'Area Sanità e Sociale e la comunicazione da parte di quest'ultima dell'approvazione del Piano.

Pertanto, la data di invio dello stesso in regione dovrà tenere conto dei tempi tecnici necessari per la sua adozione definitiva.

La mancata adozione del piano triennale dei fabbisogni o la mancata comunicazione dello stesso al sistema informativo di cui all'art. 60 del d. lgs. 165/2001, entro 30 giorni dall'adozione definitiva, comportano il divieto di effettuare assunzioni.

Il piano triennale dei fabbisogni si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, conseguentemente può essere modificato di anno in anno in relazione al mutato contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Infine, si richiama l'art. 16 del d.lgs. del 14 marzo 2013, n. 33 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". La comunicazione al SICO (art. 60 d.lgs. 165/2001) può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale pubblicazione visibile in area pubblica.

### **Dalla programmazione all'attuazione: strumenti per il monitoraggio del piano**

Per conseguire gli obiettivi di contenimento della spesa del personale, la Giunta regionale impartisce specifici indirizzi alle aziende ed enti del SSR e verifica l'andamento della spesa del personale adottando, ove necessario, misure per assicurare la riconduzione in equilibrio delle gestioni aziendali.

In particolare a partire dal 2007, ha previsto che le aziende ed enti del SSR possano disporre assunzioni solo previa redazione di piani trimestrali di assunzione, attivabili esclusivamente a seguito di autorizzazione dell'Area Sanità e Sociale.

Inoltre, dal 2013, è stato messo a disposizione delle aziende un applicativo denominato "Monitoraggio costo del personale" che consente di formulare previsioni tendenziali sulle principali voci di costo e valutazioni di scenario a medio termine.

**Nel nuovo contesto i piani trimestrali di assunzione diventano, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Azienda dà progressivamente attuazione al proprio piano dei fabbisogni e la regione monitora e verifica lo stato di realizzazione dello stesso, unitamente all'andamento complessivo delle assunzioni di personale.**